



ASSEMBLÉE NATIONALE

15ème législature

Exemplarité de la recherche publique et de l'enseignement supérieur Question écrite n° 17475

Texte de la question

M. Stéphane Viry attire l'attention de Mme la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, au sujet des recommandations n° 12 et 16 du rapport d'information n° 1016 sur « les Femmes et les Sciences, et l'urgence d'actions pour l'égalité réelle », qu'il a co-rapporté avec Mme Céline Calvez, députée des Hauts-de-Seine. À ce titre, la bonne compréhension du phénomène de discrimination sexuée, qui existe dans les établissements supérieurs et de recherche suppose la mise en œuvre d'études précises et approfondies sur la place des femmes et leur évolution de carrière, justifiant la recommandation n° 12 visant au lancement d'un travail de recherche pour disposer d'indicateurs des inégalités dans les organismes publics de l'enseignement supérieur. Par ailleurs, pour accompagner le conjoint d'une personne recrutée par un établissement dans sa recherche d'emploi, la mise en place d'un service de « carrières conjointes » pourrait être un soutien non négligeable pour favoriser la mobilité et le recrutement. C'est l'objet de la recommandation n° 16 de ce rapport. C'est pourquoi il lui demande si le Gouvernement envisage de porter une action sur ces sujets majeurs, au sein des établissements supérieurs et de recherche.

Texte de la réponse

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 a renforcé l'obligation pour les établissements de produire un rapport de situation comparé et un bilan social sexué comme le font déjà de nombreux organismes de recherche, écoles et universités (cf. université d'Aix-Marseille Université, rapport de situation comparé du CNRS). La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique a transposé les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 précité visant à favoriser l'égalité femme homme dans la fonction publique. Chaque établissement public a notamment l'obligation d'élaborer un plan d'action égalité avant le 31 décembre 2020, sous peine de pénalités (art.80). Ces plans d'action comportent quatre axes : le calcul et le traitement des écarts de rémunération, l'égal accès aux corps et grades d'emplois et aux responsabilités, l'articulation des temps de vie personnels et professionnels, et la prévention et traitement des discriminations, des actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes. La loi du 6 aout 2019 précitée rend également obligatoire au 1er janvier 2021, un rapport social unique qui intègre l'état de la situation comparée des femmes et des hommes, avec des données sexuées sur le recrutement, la formation, le temps de travail, la promotion, les conditions de travail, les actes de violence notamment sexuelles ou sexistes, ou de harcèlement. Au niveau national, le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation assure un important travail de collecte de données, rassemblées dans la brochure « Enseignement supérieur, recherche et innovation : Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés », dont la 4ème édition [1] a été publiée à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes du 8 mars 2020. Depuis l'année universitaire 2012-2013, le ministère publie chaque année, un bilan social avec de très nombreux indicateurs sexués. Au niveau de l'Union européenne, la Commission européenne réalise un bilan chiffré de l'égalité dans l'enseignement supérieur et de la recherche intitulé « She Figures » dont la dernière édition a également été publiée le 8 mars 2019 [2]. Par ailleurs, un groupe de réflexion sur les freins aux carrières des femmes chercheuses et enseignantes-chercheuses au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche en France - piloté par le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation - a produit un rapport avec neuf recommandations.

C'est dans ce cadre que le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation a publié, le 2 juillet 2020, une circulaire relative à l'égalité de traitement dans les procédures de recrutement et visant à limiter les biais de sélection. Elle fait suite à la première recommandation du rapport qui portait sur la lutte contre les biais de genre dans le recrutement. Le rapport a également mis en valeur des bonnes pratiques notamment au titre des carrières conjointes au sein des sites géographiques proches, tel que « duel career network » qui met en réseau plusieurs universités allemandes et les universités de Strasbourg et de Haute-Alsace afin qu'il y ait une meilleure communication sur les postes à pourvoir. [1] Brochures « Enseignement supérieur, recherche et innovation : Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés », édition 2020 <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid150061/esri-chiffres-cles-de-l-equalite-femmes-hommes-parution-2020.html> [2] Etudes de la commission européenne « She Figures » <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1/language-en>

Données clés

Auteur : [M. Stéphane Viry](#)

Circonscription : Vosges (1^{re} circonscription) - Les Républicains

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 17475

Rubrique : Égalité des sexes et parité

Ministère interrogé : [Enseignement supérieur, recherche et innovation](#)

Ministère attributaire : [Enseignement supérieur, recherche et innovation](#)

Date(s) clée(s)

Question publiée au JO le : [5 mars 2019](#), page 2030

Réponse publiée au JO le : [10 novembre 2020](#), page 7985